

**SUSPENSÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA O**  
**AJUIZAMENTO DE INQUÉRITO. POSSIBILIDADE.**  
**EFEITOS. CONTROLE JUDICIAL**

**Marcello Wanderley Maia Paiva (\*)**

"...A função judicial não se exaure na aplicação da lei, mas, também, atenta para os valores maiores escondidos nas entrelinhas dos textos e até por eles omitidos."

Arnaldo Marmitt

O estudo que ora se inicia, visa, em linhas muito breves, proceder a uma análise das conseqüências do ajuizamento do inquérito judicial para apuração de falta grave cometida pelo empregado detentor de mandato sindical no contrato de trabalho, especialmente quanto aos efeitos da suspensão das funções e o controle judicial desse ato patronal, visando enriquecer a discussão de uma temática que ousamos abordar, premido pelo tempo e pelas próprias limitações do autor.

O artigo 494 da CLT, esquadrihado, transparece o consentimento ao empregador para suspender o empregado estável de suas funções até a decisão final do inquérito judicial para apuração da falta grave que lhe é atribuída, senão vejamos:

*Art. 494. "O empregado acusado de falta grave poder ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se torna efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.*

*Par grafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até decisão final do processo."*

(\*) **Marcello Wanderley Maia Paiva** ,  
bacharel em Direito, com pós-graduação  
em Direito Processual Civil, Analista  
Judiciário do T.R.T. da 6ª Região,  
atualmente exercendo o cargo de Assessor  
Jurídico no Gabinete do Juiz Edvaldo de  
Andrade, do T.R.T. da 13ª Região.

Não fosse disposição expressa do artigo seguinte, o 495, no sentido de que a improcedência do inquérito resulta na obrigação do empregador em "readmitir" o empregado e "pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.", poder-se-ia até interpretar aquela suspensão das funções, em todo caso, como mera interrupção contratual, ou seja, garantido o direito do empregado a percepção dos salários e demais consectários legais.

Nada obstante, não se pode perder de vista que os mencionados artigos 494 e 495 remontam aos primórdios da nossa legislação consolidada, direcionados à regulamentação da demissão do empregado estável pelo decurso de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, a chamada estabilidade decenal, banida do nosso ordenamento jurídico-trabalhista com a promulgação da Carta Política de 1988.

Em um primeiro momento, muito se discutiu se a dispensa do dirigente ou representante sindical estava sujeita as mesmas regras atinentes aos empregados definitivamente estáveis. Inclinou-se a jurisprudência em sentido positivo, ou seja, deveria ser observado o procedimento insculpido no Capítulo VII da CLT.

A Lei 5.911, de 27.08.73, que deu nova redação ao artigo 543, § 3º, da CLT, consagrou explicitamente este entendimento, impondo como condição à dispensa do empregado estável pelo exercício de cargo de direção ou representação sindical a precedência de inquérito judicial para a apuração de falta grave, "nos termos desta Consolidação".

É de se levar em conta, entretanto, que a estabilidade decenal visava a proteção do emprego, como simples direito individual do empregado que preenchia certos requisitos, diferentemente do que ocorre com a estabilidade provisória do dirigente ou representante sindical, voltada para a proteção do exercício da representação sindical, direito bem superior, de toda uma coletividade e de natureza eminentemente social. Tanto assim, que mereceu especial relevo no campo constitucional, após 05.10.88, sem falar nas várias Convenções emanadas da Organização Internacional do Trabalho que se preocupam com o tema.

Neste caso, o regramento consolidado merece exegese restritiva ao ser transposto para aplicação na hipótese pertinente à resolução do contrato de dirigente sindical. Deve-se observar a adequação da norma aos princípios ínsitos ao instituto da estabilidade sindical, sob pena de frustrar-se completamente a sua efetividade.

Com referência ao artigo 494, é evidente o conflito com o 543, até porque, diversos os fins a que se propõem. Assegura este último, no *caput*, que o empregado eleito para cargo sindical não pode ser impedido de desempenhar suas atribuições sindicais.

Ora, a se entender como direito líquido e certo do empregador a suspensão prevista no multicitado artigo 494 da CLT, estar-se-á colocando a sua disposição, além de um instrumento de vindita, o mais eficaz meio de obstaculizar a atuação do dirigente sindical, afastando-o compulsoriamente de sua categoria, do meio profissional,

obrigando-o a buscar outra fonte de renda para o sustento da família. E assim, inclusive, pode o empregador protelar o desfecho do inquérito -- e isso não é tarefa das mais difíceis, com o leque de recursos possíveis no processo laboral -- por tempo suficiente ao término do mandato sindical.

"É de se destacar o perigo da prevalência da tese contrária para o próprio movimento sindical como um todo. Basta -- a prevalecer tal exegese -- que os patrões, por vezes desejosos de se livrar de 'incômodos' dirigentes, passem a ajuizar inquéritos, e pronto... Somente terão que pagar alguns cruzeiros, daí a muitos anos, mas em contrapartida não terão o Sindicato 'perturbando', conscientizando os trabalhadores a lutarem por seus direitos." (Danilo Augusto Abreu de Carvalho, LTr 58-03/310).

A preocupação com as garantias constitucionais ao sindicalismo (art. 8º, incisos VIII, III, art. 9º, art. 3º, inciso III, etc.), frente ao tema em debate, resultou em pronunciamento do Excelso Supremo Tribunal Federal, com nítida inclinação ao entendimento ora defendido, de cujo Acórdão, brilhantemente relatado pelo Min. Sepúlveda Pertence, colho o seguinte trecho:

*"Estou em que a medida cautelar , de ser concedida.*

*O impetrante opõe ao ato que o dispensou a salvaguarda constitucional, que a ele particularmente protege contra a dispensa do mandato.*

*A essa insignificante repercussão financeira da pretensão deduzida se contrapõem as graves implicações institucionais da lide, de hierarquia constitucional.*

*De fato, ... vista do art. 540, o 1º e 2º, da CLT, cabe trasladar agora para a esfera do mandato sindical as considerações que expendi, em caso rumoroso, sobre a imunidade parlamentar (MS 29.962, liminar, DJ 1º.8.89).*

*De resto, a norma que invoca o impetrante , garantia de emprego que, nos termos da Constituição, se reputou corolário do princípio da liberdade sindical: erigida, portanto, antes, no interesse coletivo da categoria, do que no interesse restrito do trabalhador investido no mandato sindical.*

*Trata-se, pois, de verdadeira imunidade, que se outorga menos em atenção ao mandatário que à sua função sindical.*

*O injusto sacrifício que, assim, a despedida do dirigente, se indevida, acarretar , não apenas para o direito individual ao exercício do mandato, mas também, e primordialmente, à liberdade e à normalidade da atuação do ente sindical, é por sua natureza, igualmente irreparável (...).*

*Defiro, pois, a liminar (...)." (MS nº 21.109-1 DF, medida liminar, concedida em 25.05.90).*

Esse receio vem sendo compartilhado pela jurisprudência e doutrina hodierna, que têm se debruçado sobre a questão em busca de assegurar o ideal cumprimento das disposições constitucionais.

A tendência à minimização dos efeitos dos artigos 494 e 495 da CLT, em se tratando o indiciado de dirigente sindical, pode ser observada em alguns Regionais, como se vê da ementa abaixo transcrita, oriunda da 3ª Região, em Acórdão lavrado pelo eminente Professor e Juiz Antônio Alvares da Silva, *verbis*:

**"ESTABILIDADE SINDICAL. APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SALÁRIOS.**

*Os artigos 494 e 543 da CLT têm propósitos diferentes que devem ser levados em conta na interpretação. O primeiro tutela o direito individual de empregado portador de estabilidade decenal. O segundo, adensando-se em importância, protege o exercício da representação sindical, tendo inclusive respaldo na própria Constituição (art. 8º, item VIII). Se o dirigente sindical, suspenso de suas funções para apuração de falta grave, são-lhe devidos salários e demais direitos trabalhistas, sob pena de diminuição ou mesmo de impedimento do exercício pleno e independente do munus público que a lei e a Constituição depositaram sobre seus ombros." (RO 13777/95, 06.12.95).*

Saliente-se que a decisão supra desafiou recurso de revista, resultando em recente pronunciamento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, nos seguintes termos:

**"SUSPENSÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.**

*A suspensão autorizada pelo artigo 494 da CLT é das funções e não propriamente do contrato de trabalho, o qual permanece em plena vigência, propiciando ao empregado o direito aos salários enquanto perdurar a referida suspensão.*

*Recurso de revista conhecido e desprovido." (3ª T., RR-292.851/96.2, Rel. Min. Francisco Fausto, DJU de 12.06.98).*

Wagner Giglio, embora sutilmente, defende essa restrição, ao afirmar em sua obra "Justa Causa" (LTr, p. 32) que "A propositura de inquérito sem prévia suspensão é muito rara, na prática, mas pode ocorrer no caso de estabilidade de dirigente sindical...".

Não se afirma aqui, é bom que fique claro, a impossibilidade de afastamento do empregado dirigente sindical de suas funções enquanto perdure o inquérito para apuração da falta que lhe é imputada. Pelo contrário, em muitos casos, é plenamente justificável o ato patronal nesse sentido, uma vez que a permanência do obreiro-indiciado no ambiente de trabalho poder acarretar sérios transtornos ao bom andamento das atividades da empresa, desconforto aos superiores e demais colegas, enfim, toda a insegurança resultante da quebra da fidedignidade, e esse, sim, é o objetivo primordial da suspensão. Veja-se, por exemplo, os casos de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, embriaguez em serviço, ofensas físicas a colegas ou superiores hierárquicos, etc.

No entanto, se entender o empregador necessário lançar mão da suspensão poder assim fazê-lo, desde que permaneça pagando os salários e demais consectários legais ao empregado até decisão final do inquérito judicial.

Por outro lado, com todas as vênias aos adeptos da tese, não é possível admitir-se que a faculdade do empregador suspender o dirigente sindical para o ajuizamento do inquérito, direito líquido e certo seu, imune ao controle judicial.

Qual seria então a hipótese de aplicação do artigo 659, inciso X, da CLT ?

É óbvio, está explícito na lei, que o ato patronal resultante no afastamento do dirigente sindical para o ajuizamento do inquérito judicial desafia ação cautelar de reintegração, devendo o julgador sopesar as circunstâncias específicas que cercam o caso concreto, deferindo ou não a medida urgente vindicada.

A fumaça do bom direito, assim entendido como a plausibilidade do direito invocado, ou mesmo a possibilidade de êxito na ação principal, pode e deve ser aferida de modo perfunctório, levando-se em conta a falta cometida, a repercussão no meio profissional e no patrimônio do empregador, afinal, a real necessidade do empregador em utilizar-se da faculdade de suspender o empregado.

O perigo da demora, se há a retenção dos salários, é onipresente. Dizer que o empregado não corre o risco de sofrer lesão irreparável porque o empregador pode ser compelido a reparar qualquer dano ocorrido eventualmente pela improcedência futura do inquérito, como tem sido comumente afirmado, é uma lastimável utopia. Todo o seu patrimônio pode não ser suficiente para ressarcir o empregado e sua família pelos possíveis danos experimentados, pois salário é questão de sobrevivência, alimento, saúde, etc...

É absurdo admitir-se que o dirigente sindical aguarde o resultado definitivo do inquérito judicial, mormente se consideradas, não digo a morosidade do Judiciário Trabalhista, mas as inúmeras "facilidades" que o nosso Direito instrumental dispõe em favor da procrastinação dos feitos.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em se tratando de inquérito envolvendo dirigente sindical, já externou posicionamento no sentido de admitir "...que a reintegração possa, excepcionalmente, ser ordenada de modo provisório." (Ac. SDI-2, ROMS 357744/97, Rel. Min. Lourenço Prado, DJ de 13.11.98).

Em conclusão, tem-se que os artigos 494 e 495 da CLT merecem exegese restritiva ao serem invocados com espeque no § 3º do artigo 543, *in fine*, também da CLT. A suspensão do empregado dirigente sindical de suas funções não lhe retira o direito aos salários e demais consectários legais e está sujeita ao controle judicial, por força do artigo 659, inciso X, consolidado, constituindo-se a supressão do ato patronal, desde que presentes os requisitos próprios da cautelar, em direito líquido e certo do empregado afastado.

### **BIBLIOGRAFIA**

1. CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 20ª ed. atual. e amp., São Paulo: Saraiva, 1995;
2. SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 12ª ed. rev. e amp., São Paulo: Editora LTr, 1992;
3. SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 2ª ed. atual. e amp., São Paulo: Editora LTr, 1987;
4. A Liberdade Sindical, Organização Internacional do Trabalho, tradução, CUNHA, Edilson Alkmim. São Paulo: Editora LTr, 1993;
5. GIGLIO, Wagner. Justa Causa. São Paulo: Editora LTr, 1992;
6. CARVALHO, Danilo Augusto Abreu de. A Inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 494 da CLT. Revista LTr 58-03/310, 1994.